

AF: IRENE BRANDT

MÆNDS VEJ

til social- og sundhedsuddannelserne

Ny analyse viser, at det er jobsikkerheden, videreuddannelsesmulighederne, ønsket om at arbejde med mennesker og dét, at arbejdet er mindre fysisk belastende end de traditionelle mandefag, der motiverer mændene til at søge ind på social- og sundhedsuddannelserne.

A nalyser viser, at mænd i sosufagene - i modsætning til mange kvinder i mandefag - generelt bliver modtaget positivt af deres kollegaer, som gerne vil have flere mandlige kollegaer, fordi de forventer, at mændene kan tilføre faget noget nyt - ikke kun anderledes kompetencer, men også status og løn," siger Lotte Bloksgaard, der er sociolog og ph.d. på Aalborg Universitet og forfatter til rapporten: 'Sosu-mænd og elektrikerkvinder - hvorfor ikke? - En analyse af to kønsdominerede fag'.

Analysen er udarbejdet for Specialfunktionen for ligestilling med henblik på at opnå større forståelse for de meka-

nismer, der skaber kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

En del af kvinderne i elektrikerfaget oplever til gengæld, at de skal bevise deres værd før de bliver accepteret, og alle de kvindelige elektrikere, Lotte Bloksgaard interviewede, fortalte, at de var søgt ind i et mandefag for at undgå kvindefnider, som de forventede, ville være udbredt på en kvindearbejdsplads; men en del havde siden erfaret, at mændene er lige så gode som kvinder til fnider. Således viser analysen, at mens mændene vælger en sosuuddannelse *på trods af*, at det traditionelt er et kvindefag, så vælger kvinderne elektrikerfaget, *fordi* det er et mandefag.

"Mænd vil for eksempel helst ikke være alene mand på jobbet. De trives bedst i sosu-faget, hvis de har mandlige kollegaer, de kan tale med."

Lotte Bloksgaard, sociolog og ph.d. på Aalborg Universitet

FAKTA

Lotte Bloksgaard er sociolog og ph.d. på Aalborg Universitet samt forfatter til rapporten: 'Sosu-mænd og elektrikerkvinder - hvorfor ikke? - En analyse af to kønsdominerede fag'. I rapporten peger hun på en række forhold, man med fordel kan ændre på sosu-arbejdspladserne, hvis man gerne vil have flere mandlige medarbejdere.



Hårdt at være alene mand

Hvis du gerne vil have flere mænd på din arbejdsplads, er det en god idé at studere rapporten, som giver en række anbefalinger til, hvordan arbejdspladsen kan gøres mere attraktiv for mandlige medarbejdere.

"Mænd vil for eksempel helst ikke være alene mand på jobbet. De trives bedst i sosu-faget, hvis de har mandlige kollegaer, de kan tale med. Har de ikke denne mulighed, trækker de sig ofte tilbage fra fællesskabet. De kvindelige elektrikere derimod



søger ofte at blive 'en af gutterne',” fortæller Lotte Bloksgaard og fortsætter:

”I mandefagene er det maskulinitet, der sættes i højsædet, og en pige skal vise, at hun kan klare lige så meget som mændene, hvis hun vil accepteres. I kvindefagene er det modsat. Her værdsætter man ofte de mandlige kollegaer, fordi de er mænd.”

I rapporten understreger Lotte Bloksgaard, at mændenes fortællinger viser, at de kvindelige kollegaer ikke holder mændene ude af det sociale samvær, men at mæn-

dene ofte selv vælger at holde sig uden for snakken og det sociale fællesskab.

Rollemodeller

I mange kommuner har ældreafdelingerne allerede taget en række initiativer, som skal tiltrække flere mænd til arbejdet i sektoren, vil man gøre mere, anbefaler Lotte Bloksgaard, at man synliggør de mænd, der allerede er i sektoren, så de kan fungere som rollemodeller, der kan inspirere andre mænd. Mænd fravælger nemlig ofte faget, fordi de oplever det som ”for kvinder”. >

Fremhæv følgende, hvis du ønsker at tiltrække mænd til din arbejdsplads:

- At det er et arbejde med mening/ mennesker (tiltrækker: alle, etniske mænd: respekt for ældre)
- At det er et fag med mange muligheder (tiltrækker især unge mænd)
- At der er fast beskæftigelse (tiltrækker især modne mænd, og mænd m. anden etnisk baggrund end dansk)
- At det er mindre fysisk hårdt end typiske mande/håndværksfag (tiltrækker især modne mænd)
- Interviewmaterialet viser/bekræfter desuden, at mænd er tiltrukket af psykiatrien, hvorfor man kan overveje at formidle, at der er mange psykiatriske udfordringer også i hjemmeplejen.

Kilde: Lotte Bloksgaard, 'Sosu-mænd og elektrikerkvinder - hvorfor ikke? - En analyse af to kønsdominerede fag'.

Men én ting er at tiltrække mændene til uddannelserne. Bagefter skal de helst også blive, hvilket er endnu en udfordring - blandt andet fordi mange af de mænd, der tager en social- og sundhedsuddannelse, bruger uddannelsen som springbræt for et videre karriereforløb.

Tørre-røv-image

"Der er ingen tvivl om, at omsorgssektorens tørre-røv-image også er en barriere, hvis man ønsker flere mænd i omsorgsfagene. Dels afholder sektorens dårlige image mange mænd fra at søge ind på social- og sundhedsuddannelserne. Dels får omverdenens fordomme nogle mænd til igen at forlade sektoren. Selvom de personligt har erfaret, at sektoren er meget bedre end sit rygte, så er det hårdt at blive konfronteret med andres fordomme, hver gang de fortæller om deres arbejde," siger Lotte Bloksgaard.

Den lave løn, deltidstillingerne og de skæve arbejdstider i social- og sundhedssektoren er sammen med fagets dårlige image og ikke mindst fagets 'kønnede' image de største barrierer for mænd på udkig efter en uddannelse. På positivsiden tæller udsigten til varig beskæftigelse og de gode arbejdsforhold i sektoren.

"Bl.a. giver mandlige indvandrere i analysen udtryk for, at jobsikkerheden er værdifuld. De har svært ved at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet; men så opdager de, at de i ældreplejen er mere end velkomne. Desværre gav flere også udtryk for, at hvis de fik tilbudt et bedre lønnet job i en anden sektor, så var de indstillet på at skifte arbejde," fortæller Lotte Bloksgaard.

Mænds erfaringer fra sosu-faget

Analysen er baseret på en række interviews med potentielle, nuværende og tidligere medarbejdere i ældreplejen af hankøn. De har alle gjort sig en række erfaringer, som Lotte Bloksgaard opfordrer os til at blive klogere af.

"For eksempel fandt de det påfaldende, at undervisningsmaterialet på social- og sundhedsskolen altid tog det som en selvfølge, at eleverne var kvinder," fortæller Lotte Bloksgaard og fortsætter:

"Praktikken har også vist sig at være et chok for nogle af de mænd, jeg interviewede. De følte ikke, de var klædt på teoretisk til de opgaver, de blev sat til at udføre. man burde overveje på praktikstederne, om man ikke kan give eleverne en bedre

start på praktikken. Så de ikke starter med at få et chok.

Det stiller selvfølgelig krav til praktikvejlederne, når der kommer mandlige elever. Udover at de skal have et højt fagligt niveau, skal praktikvejlederne også have fokus på køn."

Legitimitet

Mænd, der søger ind i kvindedefag nedvurderes ofte. Andre betragter det som nedadgående social mobilitet, når mænd påtager sig 'kvindearbejde'.

Lotte Bloksgaards erfaringer viser derfor også, at mange af de mænd, hun har talt med i forbindelse med udarbejdelsen af analysen, har brug for at legitimere, hvorfor de arbejder i et fag, som er meget kvindedomineret.

"Mændene i sosu-faget søger ofte

mod maskuline domæner og specialer. De betoner maskuline aspekter ved arbejdet og værdsætter i høj grad samvær og fællesskaber med andre mænd i det daglige arbejde. Deres handlestrategier kan således siges at være kendetegnet ved ekspressiv maskulinitet," siger Lotte Bloksgaard.

Andre forskere inden for det kønsopdelte arbejdsmarked har peget på, at dette ofte fører til, at der sker en glidende kønsarbejdsdeling i faget, som medfører, at selvom kvinder og mænd har samme uddannelse, så vil kvinder ofte ende i jobsituationer med ringe udviklingsmuligheder, mens mænd vil ende i jobsituationer med gode udviklingsmuligheder (og højere løn). Glidningen afspejles også i, at der er procentvis flere mænd i de ledende stillinger end blandt basispersonalet. ■

Et samfundsspørgsmål:

Flere af de udfordringer og barrierer, som undersøgelsen afdækker, har relation til de forestillinger om køn og arbejde, der eksisterer på et mere overordnet plan i det danske samfund.

Flere af anbefalingerne i rapporten er derfor indsatser, som fagene/brancherne ikke kan eller bør løfte alene.

Lotte Bloksgaard understreger, at:

- der på samfundsplan er et ansvar for at søge at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked. Mere overordnet anbefales det derfor at arbejde med at bryde med de kønsstereotype forestillinger om, hvad der er maskulint og feminint arbejde, og dermed søge at udvide grænserne for, hvad henholdsvis mænd og kvinder 'kan', 'må' og 'bør' arbejde med på det danske arbejdsmarked.
- at i sosu-faget er en betragtelig andel af ansøgerne til fagene (samt de potentielle ansøgere) i en moden alder, dvs. karriereskifttere. På baggrund heraf opfordrer Lotte Bloksgaard til, at arbejdsgiverne benytter den nye mulighed for at ansætte henholdsvis mænd og kvinder som voksenlærlinge, idet dette udgør en god mulighed for at tiltrække flere modne mænd og kvinder, som ofte har en anden uddannelse bag sig til sosu-faget.
- at der gives højere løn til sosu-området. De mandlige informanter nævner den lave løn i faget som en af de væsentligste barrierer for at tiltrække og fastholde mænd i faget. At arbejde for en højere løn til faget - og dermed sikre, at der er et tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag til faget, også i fremtiden - er en opgave, som politikere og arbejdsmarkedets parter bør påtage sig.

Du kan læse rapporten her:
http://vbn.aau.dk/fbspretrieve/18074064/Lotte_Bloksgaard_-_rapport